

派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか : 間接雇用の戦後史をふまえて

| | |
|-----|---|
| 著者 | 伍賀 一道 |
| 雑誌名 | 大原社会問題研究所雑誌 |
| 号 | 604 |
| ページ | 9-24 |
| 発行年 | 2009-02-01 |
| URL | http://hdl.handle.net/2297/34433 |

派遣労働は働き方・働かせ方を どのように変えたか

——間接雇用の戦後史をふまえて

伍賀 一道

はじめに

- 1 派遣労働の構造
- 2 日本の間接雇用の展開過程
- 3 雇用と働き方・働かせ方の貧困
- 4 改革への課題

はじめに

派遣労働は業務請負とともに間接雇用を代表する雇用形態である。第2次大戦直後、間接雇用は労働者供給事業として禁止されていたが、法制度改正を経て法認されることになった。まず業務請負が緩和され（1952年、職業安定法施行規則改正）、かなりおいて派遣労働が認められた（1985年、労働者派遣法制定）。両者は制度上明確に区別されているが、ルーツは同一であり、しかも両者の区分が不明確な形態（偽装請負）もある。それゆえ、派遣労働を考察するには業務請負を含む間接雇用全体を対象とする必要がある。

小論では、はじめに派遣労働の原理と構造について検討する。派遣労働による働き方・働かせ方の変容について考えるには、派遣労働（間接雇用）とはそもそもどのようなものなのかを明らかにしておかなければならないからである。

第2に、間接雇用は労働者供給事業として当初禁止されていたにもかかわらず、徐々に解禁され、ついには「日雇い派遣」に象徴されるように労働者供給事業の事実上の容認にまで至った経緯について考察する。そこには経済構造との深い関わりを見ることができる。働き方・働かせ方の今日の問題点を明らかにし、改革の課題を見いだすには経済社会の変化にまで掘り下げて捉える必要があると思われる。

つづいて派遣労働の拡大によって雇用と働き方・働かせ方にどのような変化が生じたのか、その特徴を整理する。派遣労働の自由化を「働き方の選択肢の拡大」と捉える見解がなお根強くあるが、小論では派遣労働が今日の貧困と深く関わっている現実を直視し、それを踏まえて改革の課題を呈示したい。

1 派遣労働の構造

(1) 間接雇用（派遣労働）の原理

間接雇用は「労働者を指揮命令して就業させる使用者」と「労働者」の間に第三者が介在する雇用形態で、これを利用する派遣先あるいは注文主（ユーザー）は事業に必要な労働者を直接雇用することなく、人材仲介業者（労働者派遣業者、業務請負業者）から提供された労働者を活用できる。とりわけ派遣労働の場合、ユーザーは雇用主責任を負うことなく、労働者を直接指揮命令できるという意味でユーザーにとって大変好都合な仕組みである。

派遣元業者と派遣労働者との間には雇用関係が存在し、当然、労働法が適用される。他方、派遣元とユーザー（派遣先）との間の労働者派遣契約は商取引契約であり、通常、派遣先が派遣元に対して優位な位置にある。著しい労働力不足が生じた場合は両者の関係が逆転することもあるが、こうした事態はきわめてまれである。このため労働法によって保護されている派遣労働者の労働条件は、派遣元と派遣先の商取引関係のなかでたえず脅かされるリスクを抱えている。たとえば、派遣労働者の賃金は派遣先が派遣元に支払う派遣料金によって左右される。登録型派遣の場合は、派遣契約の期間が派遣元と派遣労働者との雇用契約期間を規定している。このように、派遣元と派遣先の商取引関係が派遣労働者の労働条件を規定している点が直接雇用にはない派遣労働に固有の構造にはかならない（中野 2006）。

ところで、労働者派遣契約のもとで派遣料金と引き換えに派遣元が派遣先に販売するものは何だろうか。「労働者派遣業」は日本標準産業分類ではサービス業に分類されているが、一体どのようなサービスを商品としているのだろうか。現象的には派遣労働者が派遣先のもとで行う「労働」そのもののように見えるが、派遣先はそれだけを期待しているわけではない。単に派遣労働者の「労働」だけでなく、「Just-In-Timeによる労働提供」が商品となっている（水谷 1993）。派遣先に対する「Just-In-Timeによる労働提供」とは、派遣先が必要とする時に、必要な種類の労働者を必要な人数だけ送り込み、労働者は派遣先の事業の機構に組み込まれ、そこでの指揮命令を受けながら就労することである。派遣料金はこのような「Just-In-Timeによる労働提供」の対価にほかならないが、これをさらに詳細に見るならば以下のようになっている。

①使用者（ここでは派遣先）が本来負うべき雇用主責任を派遣元が代行すること（または代行する形式を取る）、②派遣先にとって派遣労働者が不要になった場合は即座に引き上げてもらえること（雇用調整）、さらに③正規雇用労働者を直接雇用するよりもトータルのコストが低いこと、などのメリットを派遣先は派遣労働に期待し、派遣元もこれらのサービスをセットにしてユーザーに販売攻勢をかけている（伍賀 2005a）。もっとも、日本の労働者派遣法は派遣労働者をレンタルの対象とすること、および雇用主責任を派遣元が代行することは認めたと解釈できるが^①、雇用調整サービスやコスト削減サービスの商品化について派遣法で言及しているわけではない。しかし、

(1) 1985年に制定された労働者派遣法は、「労働者派遣」を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする」（2条1号）と定義している。

労働者派遣法は派遣労働者保護を第一義的に目的とした法ではなく、これらに対する規制措置（派遣先の正規労働者と派遣労働者との均等待遇や登録型派遣禁止など）を設けていないため事実上、容認する結果となっている。

（２）派遣労働というサービスとリスク

表１は派遣労働をとおして派遣元が派遣先に提供（販売）するサービスと、それによって派遣労働者が被るおそれのあるリスクおよびそれに対する防止措置を表している。

表１ 派遣労働をめぐるサービス・リスク・防止措置

| 派遣元が派遣先に提供するサービス | 派遣労働者に及ぶおそれのあるリスク | | リスク防止措置 |
|------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| 雇用主責任代行サービス | 雇用主責任の空洞化 | 能力開発の未実施 労働災害の発生 | 派遣先と派遣元の共同雇用責任 |
| コスト削減サービス | 賃金切り下げ 社会保険の不適用 | | 派遣労働者と、派遣先の同種又は類似の職に従事する正規労働者との均等待遇 |
| 雇用調整サービス | 雇用の短期化 雇い止め 雇用契約の打ち切り | | 日雇い派遣・登録型派遣の禁止 派遣労働者を利用できる事由の限定 |

① 雇用主責任代行サービス —— 雇用主責任空洞化のリスク

一般に雇用主としての責任は、労働基準法、最低賃金法、労災保険法、労働安全衛生法、雇用保険法、健康保険法、職業能力開発促進法、労働組合法、労働関係調整法、厚生年金保険法、男女雇用機会均等法、民法などにおける使用者、又は雇用主としての義務を遂行することである。現行派遣法は派遣先に対してもこれらの雇用主責任の一部について義務を課しているが、その大半は雇用主とされた派遣元に負わせている。つまり派遣元は使用者である派遣先の雇用主責任を代行するサービスを商品とし、派遣料金と引き換えに派遣先に販売する構造になっている。派遣労働者に対して雇用主責任を確実に遂行するには派遣元はそれに必要な要員を用意しなければならない。それにはコストがかかる。派遣料金の切り下げをめぐる派遣元業者間の競争が激化する場合には、そのような要員の確保が危うくなる。なかには当初より、そうした責任を果たそうとする意志のない業者が参入することもある。派遣労働においては雇用主責任が空洞化するリスクを常にはらんでおり、雇用主責任代行サービスを商品化すること、すなわち派遣労働自体の正当性が絶えず問われている。

では、雇用主となった派遣元は派遣労働者の派遣先における労働環境についてどれだけ把握しているだろうか。派遣労働者が派遣契約にない業務を押しつけられている実態を掌握しているだろうか。また雇用主であれば労働者の技能レベルを高めるため能力開発の促進が求められるが（職業能力開発促進法）、登録型派遣の場合、そうしたインセンティブが派遣元に働くことは難しい⁽²⁾。派遣労働者の職場における安全の確保については派遣先も責任を負っているが、十分機能しているとは

(2) 厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」によれば、派遣元で訓練を受けたと回答した派遣労働者は2割に止まっている。

言い難い。今日、派遣労働者の労働災害が激増していることは雇用主責任の空洞化を象徴している。

② コスト削減サービス——労働条件低下のリスク

派遣先が派遣元に支払う派遣料金は、派遣労働者の賃金のほかに派遣元の営業経費（募集・訓練費、求人開拓費、広告宣伝費、派遣元職員の人件費、事務所経費などを含む）および利益から構成されている。派遣元業者間の競争の激化および派遣元に対する派遣先の優位な力関係のなかで派遣料金はたえず引き下げられる傾向にある。そのしわ寄せは派遣労働者の賃金や社会保険の適用に及ぶことは避けられまい。派遣元の内勤職員に対してもその影響が及ぶであろう。労働市場において失業者が多数存在する場合にはこの圧力がさらに強まることは必至である。

これと関わって、ユーザーにとって「派遣料金」は人件費ではなく、物件費として計上されることに留意したい。今日、行政改革推進のなかで職員定数の削減の圧力を受けている公的部門では、必要な行政サービスを遂行するために多数の派遣労働者や請負労働者を導入するようになった。正規職員を削減し、これらの間接雇用を活用するならば人件費の削減として現れるからである。経費削減圧力のもと、派遣料金や請負料金の抑制、縮減によって公的部門の派遣労働者や請負労働者の労働条件が切り下げられ（いわゆる「官製ワーキングプア」）、さらに法令を率先して順守すべき公的部門においても偽装請負が指摘されている（日本弁護士連合会 2008: 276-290ページ）。

③ 雇用調整サービス——雇用の短期化、細切れ化のリスク

派遣先は派遣元との間で締結した派遣契約を終了することで派遣労働者の事実上の雇用調整が可能となる。雇用主責任の代行のなかには、賃金支払いや、税金・社会保険料の徴収業務などの代行だけでなく、雇用契約の開始と終了という行為の代行も含まれている。ただし、実質的な雇用契約の開始と終了の権限は派遣先が確保したままである。なぜならば派遣先にとっては派遣契約を締結または終了することで派遣労働者の調整が可能となるからである。本来はありえないはずの雇用主「責任」と「権限」の分離がこのような形で行われている。派遣労働を活用することで派遣先が得るメリットは、雇用主責任を派遣元に代行させたまま、権限だけは保持しつづけることで事実上の雇用調整を容易にしたことである（伍賀 2005a）。

派遣労働のもとでは、このような雇用調整サービスも商品化されている。生産の変動にあわせた雇用調整がひんばんに行われることで派遣労働者は雇用の細切れ化、短期化のリスクに見舞われる。雇用の細切れ化、断片化は日雇い派遣において極限に至る。言うならば「雇用が細切れで不安定」であることがビジネスモデルとなっている。

以上のような派遣労働にともなうリスクは派遣労働が何らの規制を受けることなしに実施された場合に生じるリスクである。それゆえ、派遣労働を容認した場合でも、さまざまな法規制を用意することでこれらのリスクをある程度回避することは可能である。たとえば、登録型派遣の禁止や派遣労働を利用できる事由の制限（たとえばユーザーの事業にとって常時必要な本来業務にもかかわらず、生産調整のために派遣労働を利用することを禁止するなど）、あるいは派遣労働者と派遣先の正規労働者との均等待遇を法律で義務づけるならば、雇用調整サービスやコスト削減サービスが機能する余地は大幅に縮小され、それに付随するリスクも回避可能となる（表1の「リスク防止措置」を参照されたい）。

1997年にILOが181号条約を制定し、労働者派遣事業を合法化した際に、派遣労働者に対して特

別の保護措置を講ずることを条件としたのは、このような事情があるためであろう。西欧諸国の多くで派遣労働者を保護するための国内法が設けられ、さらに2008年10月には「派遣労働に関するEU指令」が成立したのも、同様の意図があると考えられる。

ひるがえって日本はどうであろうか。1990年代後半以降、労働者派遣法のあいつぐ改正によって派遣事業の対象業務は原則自由化された。その結果、上記のような派遣元がユーザーに提供するサービスが広がるとともに、派遣労働者のリスクは拡大している。そのゆきついたところが日雇い派遣であろう。日本の間接雇用（派遣労働）がこうした状況に至ったのは、戦後史のなかでの経済過程のありようと深く関わっている。歴史的経過のなかで捉えることで今日の間接雇用の位置を明確にすることができるであろう。

2 日本の間接雇用の展開過程

（1）間接雇用の禁止と復活

第2次大戦後の「労働の民主化」のもとで、労働者を指揮命令するためにはその前提条件として労働契約が締結されなければならないという直接雇用の原則が明確にされた。労働力のレンタル化は労働者供給事業にはかならず、職業安定法（1947年）によって禁止された。業務請負を装って労働者供給を行うことを規制するために、職業安定法施行規則で「請負」の定義を厳格に定めた。業務を発注した注文主が請負業者の労働者を指揮命令した場合は労働者供給と判断され、職安法によって供給元だけではなく、注文主も処罰の対象となった。今日のような派遣労働や偽装請負の横行はおこりえなかったのである。

こうした原則は職安法制定から5年後に部分的に変更される。鉄鋼業や造船業などの資本蓄積を推進する観点にたって、政府は労働者供給事業に対する規制を緩和した（1952年、職業安定法施行規則改正）。この措置によって、労働者供給事業と位置づけられ禁止されていた間接雇用の一部が「社外工制度」として復活したのである。

当時の労働行政の対応は今日とは異なり、臨時工や社外工に対してこぞって推進したというわけではない。その中に批判的見解も見ることができる⁽³⁾。それは臨時工や社外工は不完全就業にほかならず前近代的な労働関係を象徴しており、高度成長を達成することでこれらの除去をめざすべきというものである。つまり、失業者と就業者との区別を明確にし、失業者には失業保障を講ずることで、本質は失業者でありながら不規則、不安定な就業状態を余儀なくされている労働者を縮減すべきという考え方である。そのベースには、高度成長を前提条件とした福祉国家への志向を見ることができる⁽⁴⁾。新自由主義に依拠した近年の「労働市場の構造改革」政策と対比すると、その違い

(3) たとえば、雇用審議会「当面の雇用失業対策に関する意見」（1958年12月）は、臨時工および社外工に対して批判的視点を明確に示している。たとえば、社外工については「社外工形態による就業関係は必ずしも健全であるとはいえず、今後この形態による就業者が今日の如き状態のまま増大してゆくことは、問題解決を一層困難ならしめるものである」と断言し、その上で「労働者供給事業の規制措置を進めるほか、早急にその実態解明と対策の検討をはじめることが必要である」と明確に述べている（労働省1982: 1083ページ）。

(4) 『厚生白書』（1957年版）は「わが国貧困の主なる比重は、不完全就業の反映としての低所得と、就業能力

が歴然としている。労働行政における社外工制度に対する批判的考え方は1960年代半ばまでは確認できる⁽⁵⁾。

(2) 輸出主導型経済の確立と間接雇用

ところが、1960年代後半から社外工制度に対する行政の対応は軌道修正されていく。高度成長期の労働力配置を政策的に支援する目的で制定された雇用対策法（1966年）は、第4条（国の施策）において「不安定な雇用状態の是正を図るため、雇用形態の改善等を促進するために必要な施策を充実すること」を明記し、同法にもとづいて67年に出了された第1次雇用対策基本計画では「不安定雇用の改善」が雇用対策に関する基本的事項の一つにあげられた。ここでの「不安定雇用の改善」の対象とされているのは、「臨時労働者、季節出かせぎ労働者、心身障害者、不良住宅地区に住み不安定な雇用状態にある日雇労働者」などである。しかし、社外工対策は、この雇用対策基本計画の「不安定雇用」の対象からはずされている。

1960年代半ばまでの労働行政に見ることのできた、雇用の二重構造、あるいは不安定雇用に対する批判的認識は、70年代初頭にかけて大きく転換した。雇用対策基本法および第1次雇用対策基本計画のなかには「不安定雇用の改善」が政策課題として明記されていたが、73年の第2次雇用対策基本計画になると「不安定雇用」についての言及はもはや見あたらない。これは不安定雇用の実態が解消されたのではまったくない。むしろ事実とは逆で、この間に社外工は鉄鋼業を中心に肥大化しているのである。では、なぜそのような転換が行われたのだろうか。

雇用の二重構造や「不安定雇用」に関する労働行政の転換は、1960年代後半から70年代初頭にかけての日本経済の構造変化、すなわち「輸出主導型経済構造」への転換と深くかかわっている。高度成長後半期、日本経済はバランスの取れた内需主導型の経済成長ではなく、重化学工業の少数巨大企業を中心とした輸出主導による経済成長の道を選択した。「輸出主導型経済」は1960年代末から今日にいたる日本経済を特徴づけているが、同時にこれは雇用や働き方・働かせ方をも深部において規定している。「資源が乏しい日本では輸出を強化することで外貨を稼ぐほかない」という大義名分の前に労働基準をあいまいにすることは許されるかのごとき考えが流布され、少なくない国民もそれに大きな疑問をもつことなく同意したかに見える。働き方・働かせ方を問い直す動きは、1980年代以降、過労死の増加を契機とする「働きすぎ社会」への批判とともに高まったものの、ワーキングプアが社会問題となる今日まで本格化してこなかったのである（伍賀 2005b）。

喪失の反映としての低所得によって占められており、したがってその対策も、最低賃金制を含む完全雇用と社会保障の達成以外にはありえないことが明らかであるといわねばならない。」（41ページ）と述べている。それを実現するために「高度の経済成長によって、逐次わが国経済の構造の改善をはかるという方策による他はない」ことが強調されている（52ページ）。

- (5) たとえば、雇用審議会答申第7号（1965年）では「不安定な雇用形態の改善」を課題に取り上げ、「臨時雇用、社外工（下請組夫を含む。）、季節出稼労働等常用雇用形態以外の雇用形態については、広い範囲にわたって系統的にその実態を明らかにし、就業している場の企業の常用労働者と同種の労働に従事するものとはできるだけ常用雇用形態化する等の改善をはかること」（傍点は筆者）を打ち出している。

（３）完全雇用政策の破綻、雇用の弾力化と間接雇用

① 事務職・専門職への間接雇用の拡大

1970年代半ば以降、完全雇用政策の破綻を受けて登場したのが、雇用の弾力化政策である。高度成長期には雇用政策上、臨時工や社外工などの不安定就業は解消すべきものとの認識もあったが、雇用の弾力化を促進する政策ではその逆転が進められ、1970年代には間接雇用（社外工制度）は事務部門にも広がるようになった。当時は労働者派遣事業あるいは派遣労働という用語はなく、業務処理請負業と呼ばれた。これに対して行政管理庁は「労働者供給事業に該当する疑い」があるが、職安法を適用して禁止するのは実際的ではないとした⁽⁶⁾。これを皮切りに労働者派遣事業の制度化の検討が始まり、1985年の労働者派遣法制定につながる。同法が専門的業務および特別の雇用管理を必要とする業務（ビルメンテナンスなど）など13業務（3か月後に16業務に拡大）に限定して派遣労働を認めたことは周知のとおりである。

② 電機・自動車部門の間接雇用

1980年代以降、日本の基幹産業はそれまでの鉄鋼・造船・石油化学などの重化学工業にかわって自動車や電機産業に移った。これら機械組立部門の非正規雇用の主役は社外工ではなく、もっぱら期間工・季節工（自動車）やパートタイマー（電機）であった（中尾 2003-04）。

自動車部門における間接雇用はバブル期の労働力不足を解消するために本格化した日系人労働者を主体とする業務請負形態で急速に拡大した。日系人の就労にかかわる人材仲介業は今日の業務請負業の隆盛の基礎をつくったと言えよう。自動車部門の非正規雇用は今日にいたるまで期間工と間接雇用（請負労働者、派遣労働者）が並存している。

他方、電機産業では、1980年代以降、ME化の進展を背景にモデルチェンジの頻繁化、多品種・少量生産の動きが強まるなかで生産変動に対応しやすい雇用構造への要請が強まった。かつてはパートタイマーが非正規雇用の主流であったが、1980年代後半以降は業務請負に切り替わっていく（禿 2001）。

（４）グローバル競争、市場原理主義と派遣労働の自由化

1990年代半ば以降、とりわけ小泉政権下の構造改革政策のもとで、派遣労働に対する規制は著しく縮小され、1節で考察した間接雇用のリスクが前面に現れるようになった。グローバル経済下の企業間競争に勝ち抜くというスローガンのもと、市場原理主義に依拠する労働市場の構造改革が打ち出され、労働基準（働くルール）の再確立の要求はかき消された感があった。

① 軽作業請負（短期業務請負）の登場 —— 新しいビジネスモデル？

今日の日雇い派遣のルーツは「軽作業請負」または「短期業務請負」と呼ばれた事実上の労働者供給事業である。「軽作業請負」とは工場の生産ラインの業務請負と区別するための呼称で、実際には建設業や倉庫内作業などの重労働も含まれている。業界大手のフルキャストが軽作業請負を開始したのは1992年、グッドウィルの創業は1995年である⁽⁷⁾。

(6) 行政管理庁『民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監察結果にもとづく勧告』（1978年）

(7) 日経テレコンでの検索結果では「軽作業請負」という新聞記事の登場は1997年7月3日付「日経産業新聞」が最初である。

電機や自動車部門の製造ラインの業務請負の場合、2か月から半年間の雇用契約を更新するのが一般的であるが、軽作業請負にあつては「1日単位」が多い。なかには「2時間」というものもある。究極の雇用調整サービスの提供であり、いわば「雇用の細切れ化」それ自体を商品化したものである。

2002年11月に筆者が大手軽作業請負業の幹部にインタビューした際、「当社は新しいビジネスモデルを構築した」という説明を受けた。その意味するものは、「1日あるいは数時間単位の労働者派遣の注文に応える体制」ということと解される。雇用主責任は形骸化しており、特別料金と引き換えにユーザーによる特定の労働者の指名を受け付けるなど、労働者供給事業そのものであった。

② 労働者派遣事業の原則自由化、日雇い派遣へ

1999年の労働者派遣法改正による労働者派遣事業の原則自由化は、「直接雇用が大原則、間接雇用は例外」という雇用のあり方を大転換する措置であった。当初、専門職に限定して出発した日本の労働者派遣事業を全範囲に広げたのである。派遣元が派遣労働者に就業条件を明示する際に、厚生労働省がメールによる方法を容認したこともあつて（労働者派遣法施行規則第25条）、軽作業請負は日雇い派遣に形を変えた⁽⁸⁾。

日雇い派遣の場合、派遣元と派遣労働者との雇用関係の成立も不明確で、実態は職業紹介にはかならない。これを容認したことは労働者供給事業の事実上の容認を意味する。2003年の派遣法改正は製造ラインへの派遣労働の活用を容認したが、それまで「業務請負」名目で派遣労働を利用してきたユーザーは偽装請負の批判をおそれて派遣に切り換える動きを強めた。今日では雇用調整サービスとしての派遣の活用が前面に出ている。2008年秋以降の自動車産業を中心とした派遣労働者の削減はこれを象徴している⁽⁹⁾。

（５） 間接雇用のターニングポイント

以上のように戦後史のなかでの間接雇用の展開過程の素描をとおして、2つのターニングポイントが浮かび上がってくる。一つは、1960年代末から70年代初頭にかけて日本が輸出主導型の経済構造を選択したこととかかわっている。当時の基幹産業であつた重化学工業における社外工制度は、60年代前半までの労働行政のなかに見ることのできた、規制ないし抑制すべき対象という位置づけから、輸出競争力を確保するために積極的に活用すべき位置に変わった。

第2のターニングポイントは1990年代末から今日までの10年余の時期である。この間の間接雇用（派遣労働）は労働者供給事業の事実上の復活容認という点でそれ以前と段階を異にしている。このような状態を迎えた背景に、グローバル経済下の競争の激化、雇用の弾力化を進める企業の雇用管理、それを支援した労働法制的規制緩和（「労働市場の構造改革」）がある。とりわけ、日本が輸出主導型経済構造を維持したまま、グローバル競争のもとで勝ちぬく戦略を採用したため国内の労働基準の著しい切り下げが進んだ。

(8) 1999年の労働者派遣法改正で一気に軽作業請負が日雇い派遣に転換したというわけではない。2002年時点ではフルキャストもグッドウィルも軽作業請負として営業をしていた。

(9) 日産、トヨタ、マツダ、スズキ、いすゞなどは2008年末から09年春にかけて600人～1000人以上の派遣労働者の削減を明らかにした。さらに、キヤノン、ソニー、シャープなどもこれに続いている。

市場原理主義に依拠する「労働市場の構造改革」は、従来の日本の「長期雇用システム」に対する批判を強めつつ、派遣労働や業務請負などの間接雇用やパートタイマー、契約労働者などの非正規雇用を積極的に活用することで、企業の競争力の強化を図るとともに、失業者吸収の場としてもこれら非正規雇用を位置づけた。構造改革推進のもとで広がった、労働基準の切り下げがもたらす非正規雇用の将来の描けない働き方・働かせ方は日本の社会のなかに深い亀裂を作り出している。以下、その一端を明らかにしたい。

3 雇用と働き方・働かせ方の貧困

派遣労働者は非正規雇用のなかでもその増加の度合いが際だっている。「就業構造基本調査」によれば、1997年から2007年までの10年間に25.7万人から160.8万人へ6倍以上になった（表2）。同調査の対象となった人のなかには、派遣労働として就労しているにもかかわらず、「パートタイマー」や「アルバイト」を選択する回答者が相当数含まれると見込まれること、派遣業者をとおして短期間で派遣先（勤務地）を移動する労働者は同調査では把握困難なことなどのため、派遣労働者の実数はこの数字をはるかに上回るものと考えられる。

表2 派遣労働者の推移

（単位：千人，％）

| | 1997年 | | 2002年 | | 2007年 | |
|-----|-------|---------|-------|---------|-------|---------|
| 合 計 | 257 | [100.0] | 721 | [100.0] | 1,608 | [100.0] |
| 男子 | 53 | [20.6] | 204 | [28.3] | 609 | [37.9] |
| 女子 | 204 | [79.4] | 517 | [71.7] | 998 | [62.1] |

（出所）総務省「就業構造基本調査」（各年版）より作成。

表2が示すように、近年の派遣労働者の増加は特に男性において顕著である。その背景に派遣労働の対象業務の自由化、製造ラインへの解禁、日雇い派遣の拡大があることは明らかであろう。1990年代まで派遣労働の主役は圧倒的に女性であった。その多くが、夫や親など主たる家計維持者を他に有していたため、単身では生活を維持できない賃金水準であってもさほど問題とされず、もっぱら派遣労働の「自由な働き方」の利点が強調された。だが、派遣労働の男性への拡大にともなってその働き方・働かせ方の貧困が社会的に注目されるようになり、派遣労働に対する社会的評価は大きく変わった。このこと自体、日本のジェンダーバイアスを象徴しているが、ここでは指摘だけにとどめる。

（1）つきまとう雇用不安、賃金水準の引き下げ

派遣労働者の時間当たり賃金はパートタイマーよりは高くとも、雇用期間が限られるなど雇用不安がつきまといっている。日雇い派遣の場合は、日々雇い止めにあうため、明日の生活の保障はまったくない⁽¹⁰⁾。一部の論者によって「日雇い派遣を禁止するならば、そうした働き方を自ら選択す

(10) ある日雇い派遣の労働者は次のように述べている。「夕方仕事が終わると、携帯電話から、登録している派

る人たちの雇用機会を奪う」という主張が今もなお繰り返されているが、派遣労働者の多くが雇用の不安定さを指摘していることはまぎれもない事実である（表3）。

表3 派遣労働という雇用形態に対する考え方

（単位：％）

| | 派遣労働者 総数 | 派遣労働に対する考え方（複数回答） | | | | 「いずれにも該当しない」者 |
|----|-------------|-----------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------------|---------------|
| | | 自分にあった契約期間や仕事を選べるのでよい | 長期の雇用保障がないため不安である | 現在就業している業務の雇用契約が更新されるかどうか不安である | 妊娠・出産をしても働きつづけられるか不安を感じる | |
| 総数 | 100.0 | 42.8 | 50.0 | 32.2 | 16.4 | 20.2 |
| 男 | 100.0 | 30.1 | 48.8 | 30.5 | — | 28.4 |
| 女 | 100.0 | 50.3 | 50.8 | 33.2 | 26.0 | 15.3 |

（出所）厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」より作成。

2008年秋以降、アメリカ発の金融不安をきっかけとする世界同時不況によって、自動車産業をはじめ輸出依存型の大企業では一斉に派遣労働者や期間工の雇い止め、契約解除を開始した。派遣労働をめぐるリスクが一気に顕在化している。

ではパートタイマーよりも高い時給とされてきた派遣労働者の賃金水準はどの程度だろうか。厚生労働省が労働者派遣事業所から毎年、提出を求めている報告書の集計項目に2004年度から派遣労働者の賃金が掲載されるようになった（表4）。これによれば、賃金は2004年度から2005年度にかけて一般労働者派遣事業で時間当たり100円、特定労働者派遣事業では220円～230円の低下が見られる。

表4 派遣労働者の賃金（1）

（単位：円）

| | 一般労働者派遣事業 | | 特定労働者派遣事業 | |
|--------|-----------|---------|-----------|---------|
| | 日額 | 時間当たり賃金 | 日額 | 時間当たり賃金 |
| 2004年度 | 11,405 | 1,426 | 15,997 | 2,000 |
| 2005年度 | 10,518 | 1,315 | 14,253 | 1,782 |
| 2006年度 | 10,571 | 1,321 | 14,156 | 1,770 |

（注）「時間当たり賃金」は日額を8時間で除して算出。

（出所）厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果について」（各年度）より作成。

表4が派遣元事業所の報告をもとにしているのに対し、表5は派遣労働者が直接回答したもので、より実態に近いと思われる。派遣労働者総数の平均賃金は1281円で、表4のデータ（2004年度分）

遣会社に明日の仕事の有無を確認します。1社、2社と電話し、そのたびに仕事はないと言われると、焦りと不安が膨らんでいきます。……（登録していた）5社全部だめで仕事が見つからないことも多く、仕事がある日は週に平均4日ほどでした。丸1日の仕事があればいい方であり、半日しか仕事がないこともよくありました。時給は800円程度であり、現場までの交通費が支給されたとしても、一日働いても6000円程度であり、月の収入は8万円程度にしかありませんでした。」（日本弁護士連合会 2008, 202ページ、括弧内は筆者）

派遣労働は働き方・働かせ方をどのように変えたか（伍賀一道）

との差が目立っている。「1000円未満」（19.2％）と「1000円～1250円未満」（29.3％）を合わせると、半数近い。業種別の格差も顕著である。とりわけ医療、福祉部門の平均賃金は971円で最も低く、「1000円未満」に57.4％が集中している。小売業もこれについて低く、43.7％が1000円未満である。日雇い派遣が多く就労する運輸業では「1000円未満」（22.2％）と「1000円～1250円」（42.0％）の両方で3分の2を占める。派遣労働の対象業務を原則自由にしたことで、賃金水準の大幅な低下が生じたことがうかがえる。

表5 派遣労働者の賃金（2）

（単位：％，円）

| | 派遣労働者総数 | 賃金（時間給換算額）階級 | | | | | | | | 平均賃金 |
|----|---------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------|-----|-------|
| | | 1000円未満 | 1000円～1250円未満 | 1250円～1500円未満 | 1500円～1750円未満 | 1750円～2000円未満 | 2000円～3000円未満 | 3000円以上 | 不明 | |
| 総数 | 100.0 | 19.2 | 29.3 | 23.6 | 17.8 | 3.4 | 2.6 | 0.8 | 3.3 | 1,281 |
| 男 | 100.0 | 15.9 | 37.4 | 19.1 | 11.9 | 4.5 | 5.5 | 1.9 | 3.8 | 1,321 |
| 女 | 100.0 | 21.2 | 24.5 | 26.2 | 21.3 | 2.7 | 0.9 | 0.1 | 3.0 | 1,257 |

（注）派遣先事業所（常用労働者30人以上の民営事業所）の派遣労働者が直接回答したもの。

（出所）厚生労働省「平成16年派遣労働者実態調査」より作成。

派遣労働者の賃金水準の引き下げは年間所得の低下に直結する。ここでは男性の派遣労働者に注目しよう（表6）。「就業構造基本調査」によれば、2002年から07年にかけて男性派遣労働者は20万4000人から60万9000人に3倍になったが（表2）、年間所得200万円未満の者が派遣労働者全体に占める比率は30.6％から33.2％に伸びている。年間200日以上就労しても（45万5300人）、51.2％は年間所得250万円に達しない。2002年時点では同比率は44.7％にとどまっていたことを考えると、この間に低所得層が増加したことが明らかである。派遣労働対象業務の原則自由化に加えて、製造ラインへの派遣解禁と深い関連があるのではないか。

表6 男性派遣労働者の年間所得

（単位：人，％）

| | 2002年 | | | | 2007年 | | | |
|-----------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------|-------------|---------|
| | 派遣労働者合計 | | うち200日以上就業者 | | 派遣労働者合計 | | うち200日以上就業者 | |
| 合計 | 203,600 | [100.0] | 150,100 | [100.0] | 609,300 | [100.0] | 455,300 | [100.0] |
| 100万円未満小計 | 15,300 | [7.5] | 1,700 | [1.1] | 53,100 | [8.7] | 10,000 | [2.2] |
| 200万円未満小計 | 62,200 | [30.6] | 27,900 | [18.6] | 202,200 | [33.2] | 101,700 | [22.3] |
| 250万円未満小計 | 108,200 | [53.1] | 67,100 | [44.7] | 354,100 | [58.1] | 233,000 | [51.2] |
| 300万円未満小計 | 141,500 | [69.5] | 95,300 | [63.5] | 459,700 | [75.4] | 324,600 | [71.3] |
| 500万円未満小計 | 193,100 | [94.8] | 141,700 | [94.4] | 588,800 | [96.6] | 442,200 | [97.1] |
| 500万円以上小計 | 7,400 | [3.6] | 7,000 | [4.7] | 12,700 | [2.1] | 12,100 | [2.7] |

（出所）総務省「就業構造基本調査」（2002年，07年版）より作成。

(2) 細切れ雇用がもたらす貧困、急増する労働災害

働き方・働かせ方から見た派遣労働、とりわけ登録型派遣がかかえる最大の問題は雇用の細切れ化であろう。常用パートのようにさしあたりは雇用の継続が期待できた低賃金労働から、細切れ化した低賃金労働にシフトしている。日雇い派遣に象徴されるように、「明日は仕事があるかどうかわからない」という日々のため、仕事に就けたとしても技能と経験を蓄積し、キャリアアップにつなげる確かな見通しをもつことは困難である。それはまた職場に顔の見える仲間がいないという貧しさでもある。

雇用が短期化することで急増しているのが労働災害である。1日限り、1週間限りの労働者に対して使用者は安全確保に最低限必要な措置や安全教育をしない場合が少なくない。現場からの報告には「レンタル商品」とされた派遣労働者に対して派遣先はもとより、雇用主である派遣元も人権尊重という意識がマヒしているのではないかと疑われるケースがある。以下はその数例である。

「アスベストの除去作業をするのに事前に教えず、マスクや防御服の貸与もない。自前でコンビニで買った100円のマスクで作業をせざるをえない。」「着の身着のままでホテルの汚水槽の清掃をさせられた」(日本弁護士連合会 2008: 204ページ)。

「足で押すボタンのついた昇降する作業台の上に乗って作業をするが、安全柵もなく派遣社員の転落事故が起こった。」「凍結風を送る管が接続部から外れ、噴き出す凍結風にあわてて派遣社員が手で押さえてしまい凍傷を起こした事故があった。」「派遣社員に労災事故が起こっても工場内に大きく張り出されている『労災事故ゼロ〇〇〇日』は直接雇用社員ではないためかその日数のカウントはすすんでいく」(山道 2008: 10ページ)。

こうして製造工程への派遣が解禁されて以降、派遣労働者の労働災害が激増している。厚生労働省が2008年8月に発表した「派遣労働者の労働災害発生状況」によれば、派遣労働者の労働災害による休業4日以上の死傷者数は、製造業への労働者派遣が解禁された04年は667人だったが、05年は2,437人、06年3,686人、07年5,885人と急増している(表7)。07年の被災者を派遣先の業種別でみると、製造業が2,703人で全体の約7割を占める。同部門で被災した労働者の従事していた職種の経験年数をみると、「1カ月以上3カ月未満」(28.7%)が最多で、これに「1年以上3年未満」(21.5%)が続いている。年齢別では30代(29.0%)と20代(26.9%)で6割近くを占めている。

ところで、表7の派遣労働者(1)と同(2)との間に大幅な差があることに注目したい。労働災害

表7 派遣労働者の労働災害による休業4日以上の死傷者数

(単位: 人)

| | 2004年 | 2005年 | 2006年 | 2007年 |
|----------|---------|---------|---------|---------|
| 全労働者 | 132,248 | 133,050 | 134,298 | 131,478 |
| 派遣労働者(1) | 667 | 2,437 | 3,686 | 5,885 |
| 派遣労働者(2) | 427 | 1,295 | 2,112 | 3,958 |
| うち製造業 | 251 | 810 | 1,395 | 2,703 |

(注1) 派遣労働者(1)は派遣元から提出された労働者死傷病報告を、派遣労働者(2)は派遣先から提出された労働者死傷病報告を集計したもの。

(注2) 2004年は、同年3月1日以降に新様式の労働者死傷病報告により提出されたものを集計したもの。

(出所) 厚生労働省「派遣労働者の労働災害の発生状況について」より作成。

が発生した場合、派遣元・派遣先ともにそれぞれ所轄の労働基準監督署に届け出る義務があるため、全国集計では派遣労働者（1）と同（2）の数は一致しなければならない。それにもかかわらず、2007年では2000件近い差があるのはなぜだろうか。派遣先は派遣労働者の労働災害を掌握していないか、あるいはその事実を承知してもあえて無視している可能性、さらに労働災害が発生しても派遣元が派遣先に通報していない可能性が疑われる。

（3）人材仲介業者を媒介とする流動的労働市場の形成

派遣労働の拡大は、人材仲介業者（派遣元）を媒介とする流動的労働市場を形成している。派遣労働固有の雇用の細切れ化は地域間の労働移動が頻繁に進むことをも意味している。

人材仲介業者は産業予備軍のプールが形成されている地域（東北、北海道、九州、沖縄）から失業者を掘り起こし、有効求人倍率が比較的高い地域に動員、配置する機能を果たしてきた。東北、北海道、沖縄などには、他地域からの派遣や請負求人に対応した人材仲介業者の営業所が進出し、ハローワークをも活用しながら求人活動を行っている（現地駐在員の配置）。工場集積地域には仲介業者によって各種の寮（単身者用、カップル用）が用意されている。

失業者が集積し、労働条件の低い地域から有効求人倍率の高い地域に向かって人材仲介業者の用意したルートを経由した労働力移動のシステムが形成されている。派遣先企業での一定期間（3ヶ月、半年、あるいはより短期間）の就労の後、別の仲介業者に移る労働者、出身地に帰る人、別の派遣先地域に移動する人など、派遣労働者の地域間移動が頻繁に行われている。これは就労と失業状態の間の往復でもある。人材仲介業者は産業予備軍のプールと大小の製造現場との間を取り結ぶパイプの機能を果たしている。

2008年秋以降、不況局面への急速な転換によって派遣先は派遣元に対し派遣契約の更新停止や中途解約を開始した。人材仲介業者の寮で居住してきた派遣労働者は雇止めや解雇によって住む所も失い、なかにはホームレス状態になる人もいる。派遣元が派遣先に提供する雇用調整サービスは労働者の生活基盤そのものを脅かすリスクをはらんでいることを白日の下にさらしている。

4 改革への課題

派遣労働がもたらす働き方・働かせ方の貧困が、2002年から07年までの、「いざなぎ超え」と称された好況局面で進んだことに改めて注目したい。今日の日本経済は、不況局面ではもちろんのこと、好況であっても雇用や働き方・働かせ方にさまざまな困難をもたらす構造になっている。その構造とは、グローバル競争の時代に輸出主導型経済を維持し続けていることに規定されたもので、競争力を維持するために労働条件の切り下げに向かわざるを得ないことである。雇用や働き方を貧しくすることで、輸出に依存する日本企業の競争力を強め、好況をもたらしたとも言えよう。今日の不況局面への再転換は顕在的失業者を増加させ、労働者により大きな犠牲を強いるであろう。そうであるならば、働き方・働かせ方の改革はそうした経済構造の転換をも展望するものでなければならない。

2008年11月、政府は労働者派遣法改正案を国会に上程したが、野党は派遣労働の抜本的な改革を

目指し対案を共同提案する動きを見せている。これらに留意しつつ、派遣労働の改革をめぐる課題について問題提起し、小論のまとめとしたい。

(1) 雇用主責任の明確化と保証

派遣労働の改革の課題は表1で示した派遣労働をめぐるリスクに対する防御、抑制措置を講ずることである。まず第1に、空洞化するおそれのある、または空洞化している雇用主責任を明確にしなければならない。派遣労働者の労働条件を決定するうえで事実上の使用者が派遣先であることはまぎれのない事実である以上、派遣先の使用者責任を明確にすることが重要となる。派遣元が雇用主責任を代行できない（していない）事実が明らかな場合は、派遣労働者を指揮命令している派遣先に雇用主責任を取らせること、すなわち派遣先の直接雇用とみなすことである。

雇用主としての義務のなかで労働者に対する職業能力の向上は重要な課題である。労働者は技能を高めることで労働条件の向上の展望を描くことができる。教育訓練を受けていない派遣労働者が少なからず存在する現状を考慮すると⁽¹¹⁾、派遣労働者に対する一定の職業訓練費の支出を派遣元に義務づけている他国の先例は参考になろう⁽¹²⁾。

(2) 間接雇用法認の前提条件としての均等待遇原則

派遣労働をめぐる第2のリスクである労働条件引き下げ傾向への対応は均等待遇原則の導入をいってほかにない。EUでは「パートタイム指令」（同一労働同一賃金原則に基づく労働時間による差別的取扱いの禁止）、「有期契約労働指令」（有期契約労働者と常用労働者との均等待遇原則の導入、有期雇用契約の継続更新による濫用防止など）を1997年、99年にそれぞれ定めた。さらに2002年にEU委員会は「派遣労働者の労働条件に関する指令案」を理事会に提出した。このなかで派遣労働者の労働条件は派遣先企業の比較可能な労働者と均等であるべきとした。これに対してイギリス政府は強く反対したため指令案は暗礁に乗り上げていたが、2008年10月、同指令は欧州議会で正式に成立した⁽¹³⁾。

(11) 東京都産業労働局（2007）によれば、教育訓練を受けていないと回答した登録型派遣労働者は、2002年度調査では56.2%、2006年度調査では36.8%である。「登録・採用時」に訓練を受けた者はそれぞれ16.5%、39.9%、「働き始めてから」受けたものは29.9%、47.5%であった（複数回答）。なお、派遣労働者の登録業務（2006年度調査、複数回答）は「一般事務」54.6%、「事務用機器操作」26.9%、「ファイリング」20.6%で、製造ラインや日雇い派遣に従事する労働者はわずかしかなかったことに注意する必要がある。

(12) ポルトガルの派遣法では派遣業者の売上高の少なくとも1%を派遣労働者の職業訓練にあてることを求めている（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Temporary agency work in an enlarged European Union*, 2006, pp.16-17）。

(13) この指令では、派遣労働者は派遣就労の最初の日から派遣先の同種または類似の労働者との均等待遇を保障される。ただし、加盟国の関係労使の間で合意があれば、特例措置が可能となる。もし、合意が成立しなければ、指令の原則が適用される。

EU加盟国の多くで、派遣先の同種または類似の職についている常用労働者と派遣労働者との均等待遇措置が法制度によって確立している⁽¹⁴⁾。ドイツのように労働者派遣事業の規制緩和が進められた場合でも、均等待遇原則は維持されている⁽¹⁵⁾。また、韓国では非正規職保護法（期間制および短時間制勤労者保護法、派遣勤労者保護法改正、労働委員会法改正の3つからなる）が5年間の議論の末、2006年12月に国会で成立、07年7月1日に施行された⁽¹⁶⁾。同法は、期間制・短時間・派遣勤労の3つの雇用形態に対して合理的な理由のない差別禁止を明文化し、労働委員会を通じた差別是正手続きを定めている（脇田 2008a）。

ひるがえって日本における今回の労働者派遣法改正の検討に際して、日本には企業横断的な職種別賃金が確立していないので均等待遇の導入は困難とか、派遣先と派遣元とは使用者が異なるので均等待遇を強制することはできないとの理由による反対論がある⁽¹⁷⁾。だが、均等待遇原則を確保しなければ、労働法の労働者保護措置が事実上、派遣労働者に及ばないおそれが強い。均等待遇原則を整えることができないのであれば、日本では間接雇用を法認する前提条件に欠けるということになる（脇田 2008b）。

（3）登録型派遣の禁止、派遣労働利用の事由規制、派遣労働の総量規制

派遣労働に関する第3のリスクである雇用の短期化、細切れ化から派遣労働者を守るためには派遣労働者と派遣元との雇用関係を期間の定めのない雇用とすることが最も効果的である。直接雇用の場合の有期雇用と、間接雇用の有期雇用とでは労働者に与える雇用の不安定性に大きな差異がある。常時必要な業務について、派遣先が生産変動にあわせて雇用調整を容易にするために登録型派遣労働を活用することと、一時的、臨時的な業務に派遣労働者を利用することが混同されている。ユーザーが表1のような派遣労働のメリットを求めて、常時必要な業務にも派遣労働者を導入している現状を防止するには、派遣先が派遣労働者を利用できる事由を制限することが求められる。また、派遣労働者が全従業員に占める比率を規制する西欧の先例も参考となろう⁽¹⁸⁾。

（ごか・かずみち 金沢大学経済学経営学系教授）

(14) ベルギー、ポルトガル、フランス、スペイン、ルクセンブルグ、ギリシャ、ドイツ、イタリア、オーストリア、フィンランド、オランダなどで法制度によって均等待遇措置が設けられている（*op. cit.*, p.22, Table 7）。

(15) ドイツでは労働者派遣契約の期間が当初の3ヶ月から、6ヶ月、9ヶ月、12ヶ月、2年に延長され、ついに2003年の法改正では期間の定めがなくなった。他方で、均等待遇原則を導入した。派遣先の正規労働者と同種あるいは類似の労働に従事している派遣労働者について、賃金だけではなく、福利も均等に扱うべきとし、その実施責任を派遣元に課している。派遣元が均等待遇を実現できない場合は、原則として、許可の取り消し事由になる。許可が取り消された場合、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立する（大橋 2007）。

(16) 当初は従業員数300人以上の企業に適用されたが、08年7月1日より100人以上300人未満の企業にも適用されることとなった。

(17) たとえば、厚生労働省の「今後の労働者派遣法の在り方に関する研究会報告」（2008年7月）を参照されたい。

(18) イタリアでは全国労働協約で派遣労働者を利用できる比率に上限を設けている。またオーストリアでは、2005年の看護法の修正で、病院や介護施設で派遣労働者の利用を許可したが、全従業員の15%を上限とした（*op.cit.*, p.23）。

【参考文献】

大橋範雄（2007）『派遣労働と人間の尊厳』法律文化社

禿あや美（2001）「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係——A社の定時社員制度を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』No.515

厚生労働省（2005）「平成16年派遣労働者実態調査」（2005年9月，調査結果概況公表）

http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_35_1.html（アクセス日時2008年11月15日）

伍賀一道（2005a）「今日の間接雇用をめぐる論点——日本とオーストラリアの現状を踏まえて」『東京経済学会誌』241号

——（2005b）「雇用と働き方の戦後史——『労働力浪費型雇用』に着目して」『経済』2005年12月号

東京都産業労働局（2007）『派遣労働に関する実態調査2006』

中尾和彦（2003-04）「製造業務請負業の生成・発展過程と事業の概要」『電機総研リポート』No.284～287
（<http://www.jei.or.jp/research/030405/#part1>，アクセス日時：2008年11月15日）

中野麻美（2006）『労働ダンピング——雇用の多様化の果てに』岩波書店

日本弁護士連合会（2008）『労働と貧困——拡大するワーキングプア』（基調報告書①）第51回人権擁護大会シンポジウム第3分科会資料

水谷謙治（1993）「アメリカ・人材派遣業の研究」『立教経済学研究』第46巻第4号

山道崇之（2008）「派遣労働者に労働災害が起こっても『災害ゼロ』の日数は増え続ける」大阪労災職業病対策連絡会『労働と健康』第210号

労働省（1982）『労働行政史』第3巻，労働法令協会

脇田滋（2008a）「韓国非正規職保護法——その概要と関連動向」『龍谷法學』第40巻第4号

——（2008b）「労働者派遣（直接雇用の原則の侵食）について」『労働総研クォータリ』No.71

●世界的規模で展開される寡占的大競争段階下の労働編成
木村保茂・藤澤建二・永田萬亨・上原慎二著 A5判・三二〇頁・五四六〇円（税込）

鉄鋼業の労働編成と能力開発
成熟段階に入った我が国鉄鋼業の日本の労働編成・能力開発の特徴と到達点を製鉄所の
リストラ・合理化との関わりで解明
1 序章 研究の目的と調査の課題
2 1 章 鉄鋼業の合理化と労使関係
3 2 章 本工の労働と能力開発
4 3 章 保全工の労働と能力開発
5 4 章 人事・処遇制度の再編成と能力主義の強化
6 5 章 社外企業における労働編成と労働の特質
●全社会的福祉のなかの介護福祉と居住福祉
嶺学編著 A5判・三三〇頁・四四二〇円（税込）

高齢者の住まいとケア——自立した生活、その支援と住環境
＜安心ハラス構想＞（ケア・リテラシー）など高齢期の生活基盤である住まいとケアについて
制度や実態を分析し課題を探索。
●ニューカマー外国人の活動と行政を主とした地域社会の対応
神奈川大学人文科学研究所編（研究叢書24）A5判・二六〇頁・四八三〇円（税込）

在日外国人と日本社会のグローバル化
フイリッセン人、在日コリアン、在日中国人、日系ブラジル人など、在日外国人の出身国社会や、
横浜地域での仕事と生活の実態を分析。
●中国のグローバル化と労働組合
石井知章著 A5判・五〇四頁・八一九〇円（税込）

中国社会主义国家と労働組合——中国型協商体制の形成過程
労働組合（工会）を媒介にして政治協商体制をとりまく政治構造の全体像を国家と社会との関係論として初めて描き出す。
●中国・深圳大学経済特区研究センターの共同プロジェクト
熊本学園大学附属海外事情研究所編 A5判・三三〇頁・六九三〇円（税込）

日中両国の政治・社会・経済的諸課題
両国政府の地方行政・産業構造・金融制度改革・会計改革・高齢者介護・地域福祉・社会保険制度・医療保険制度などを実態分析。
●パート労働者の組織拡大の取り組みなどその成果を検証!!
鈴木玲・早川征一郎編著 A5判・三三三頁・四四二〇円（税込）

労働組合の組織拡大戦略
組合員の減少を食い止めるための戦略を検証 兵頭淳史・山垣真浩・浅見和彦・松尾孝一・長谷川義和・斎藤力・長崎登記夫・内藤直人執筆
●二〇〇七年度 経済統計学会研究奨励賞受賞
水野谷武志著 A5判・三三六頁・五四六〇円（税込）

雇用労働者の労働時間と生活時間——国際比較統計とジェンダーの視角から
仕事と生活のバランスを保つ男女が共同参加する社会をどう実現するか、時間の側面から労働と生活を総合的に捉えるミクロ統計的分析。

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 Tel.03-5684-0751
ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>